EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2015-2016

Saguenay–Lac-St-Jean

Québec

Adopté par :

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean, le 3 février 2015.

Document produit par :

Direction régionale Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean
210, rue des Oblats Ouest
Chicoutimi (Québec)
G7J 2B1

Téléphone : 418 549-0595
Sans frais : 1 800 463-9641

Télécopieur : 418 698-3808

Ce document est aussi disponible sur le site Internet d'Emploi-Québec à l'adresse suivante : http://emploiquebec.gouv.qc.ca/publications-et-formulaires.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-550-73310-2 (*version imprimée*)
ISBN : 978-2-550-73311-9 (*version électronique*)

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS 4

La planification des services d'emploi et des services de solidarité sociale 5
La mission d'Emploi-Québec, son offre de services et son cadre de gestion 6
Sa mission 6
Son offre de services 6
Son cadre de gestion 7
Les principaux enjeux du marché du travail 8
Les orientations et les axes d'intervention 17

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI
Orientation 1
Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail 20
Orientation 2
Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail 22
Orientation 3
Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité 26
Orientation 4
Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre 29

SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE
Orientation 5
Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale 31

ORGANISATION DES SERVICES ET PARTENARIAT
Orientation 6
Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale et l'amélioration des processus de travail 32
Orientation 7
Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de services adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail 34
Orientation **8**
Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi 36

La répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats 38

ANNEXES

1. Répartition du budget d'intervention 2015-2016 39
2. Répartition des cibles de résultats 2015-2016 40
3. Liste des membres du CRPMT 41
4. Groupes clients des ressources externes régionales 42

AVANT-PROPOS

Afin d'offrir les meilleurs services possibles, Emploi-Québec gère ses interventions par résultats de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail. C'est dans cet esprit que fut réalisé le présent Plan d'action régional (PAR) d'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de concert avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté ainsi que d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des personnes aptes au travail. Par ses services publics d'emploi et par ses services de solidarité sociale, Emploi-Québec vise à favoriser la participation au marché du travail et à l'emploi par la mobilisation des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, par le développement des compétences et par l'accroissement de la productivité de la main-d'œuvre ainsi que par l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. Emploi-Québec offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi. Services Québec offre un service de proximité accessible et diversifié visant à simplifier les relations de l'État avec les citoyens et les entreprises. L'union du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de Services Québec en 2013 permet à Emploi-Québec de compter sur l'expertise de cette organisation en matière d'accès aux services publics offerts à la population et aux entreprises. Le regroupement d'une offre de services intégrés sous un même toit a débuté en 2014 aux centres locaux d'emploi (CLE) de Roberval et de Lac-Saint-Jean-Est, et se poursuivra en 2015 au Saguenay.

Le Plan d'action régional 2015-2016 s'inscrit dans la planification ministérielle quadriennale et est conçu dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Il présente les stratégies qui seront mises en œuvre en 2015-2016 par Emploi-Québec dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean pour concrétiser sa mission ainsi que pour contribuer à la réalisation des diverses stratégies gouvernementales. Conformément aux dispositions légales, le Plan d'action régional a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean, par la Commission des partenaires du marché du travail et par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Nous espérons que ce plan d'action régional saura guider efficacement les interventions du réseau d'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean pour la prochaine année. Enfin, nous remercions tous ceux et celles qui ont participé, de près ou de loin, à l'exercice de planification 2015-2016 dont ce document est l'aboutissement.

Engelbert Cottenoir, président
Conseil régional des partenaires du marché du travail

Lison Rhéaume, directrice régionale
Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean

La planification des services d'emploi et des services de solidarité sociale

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Elle assure les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

La planification liée aux services publics d'emploi doit être établie en concertation par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et par la Commission des partenaires du marché du travail. Elle doit être approuvée par le gouvernement, conformément à la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.* Selon cette loi, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) ont pour mandats, notamment, de définir les enjeux du marché du travail et d'élaborer un plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Ainsi, la responsabilité de la Commission et des CRPMT porte essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi.

La planification liée aux services de solidarité sociale relève exclusivement de la responsabilité du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conformément à la *Loi sur l'administration publique.*

La mission d'Emploi-Québec, son offre de services et son cadre de gestion

Sa mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer, de concert avec les partenaires, l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté ainsi que d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Son offre de services

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axé vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, en vertu du volet Solidarité sociale de son offre de services, l'Agence soutient financièrement les personnes et les familles démunies, et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par son offre de services, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux quant à l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et de leurs communautés ainsi qu'à la réduction de la pauvreté.

---

1 La *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*.

SON CADRE DE GESTION

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux objectifs et aux cibles définis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité. Celle-ci précise notamment les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes. L'action d'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean tient compte également de la *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Emploi-Québec rend public son plan d'action annuel et son rapport annuel de gestion, puis les dépose à l'Assemblée nationale. De plus, son plan d'action est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités des mesures actives d'emploi, tels qu'ils ont été convenus avec le gouvernement fédéral dans l'*Entente de mise en œuvre Canada-Québec relative au marché du travail* de 1997.

Afin de tirer le meilleur parti de la gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat. Manifestation de ce partenariat, les deux ententes[2] convenues entre le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail favorisent le renforcement du rôle et de la contribution des partenaires à l'égard de la qualification de la main-d'œuvre. Emploi-Québec s'appuie aussi sur l'expertise d'un réseau d'organismes œuvrant au développement de l'employabilité[3].

Appuyé sur une analyse stratégique des enjeux du marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean, le plan d'action régional précise les axes d'intervention et les stratégies pour concrétiser les orientations du plan d'action de l'agence Emploi-Québec et pour atteindre les cibles de résultats. Les centres locaux d'emploi établissent un plan d'activité en fonction des orientations, des axes d'intervention et des stratégies du plan d'action régional.

Par son plan d'action régional, Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean contribuera au nouveau plan stratégique 2014-2018 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'au Plan stratégique 2015-2018 de la Commission des partenaires du marché du travail.

Bien qu'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean produise un plan d'action annuel, sa planification est aussi réalisée dans une perspective quadriennale. Cette perspective pluriannuelle s'impose eu égard à la nature structurelle et au caractère persistant des problèmes auxquels s'attaquent les services publics d'emploi et de solidarité sociale. Ces orientations sont ainsi en cohérence avec les préoccupations ministérielles et gouvernementales relativement aux défis posés par le vieillissement de la population, par le taux d'assistance sociale qui demeure élevé et par la faible productivité des entreprises. À ce titre, le Plan d'action régional 2015-2016 a été fortement influencé par la stratégie ministérielle de l'intervention renforcée. Celle-ci vise à consolider l'accompagnement des nouveaux demandeurs de l'aide financière de dernier recours et des prestataires de l'aide sociale ayant un indice d'employabilité élevé afin de favoriser leur intégration rapide en emploi. Sur le plan des services aux entreprises, certaines stratégies du Plan d'action régional 2015-2016, qui visent à déterminer les entreprises à aider en priorité et à moduler l'aide à apporter en fonction des besoins, s'inscrivent dans la foulée de nouvelles orientations issues de la réflexion d'Emploi-Québec sur les services publics d'emploi de demain.

---

2 Il s'agit des deux ententes suivantes : *Un partenariat actif au service de l'ensemble de la population du Québec pour un service public d'emploi performant et une action concertée en faveur du développement des compétences de la main-d'œuvre*, intervenue en décembre 2005, et *Entente relative aux responsabilités et aux fonctions déléguées à la Commission*, conclue en février 2008.

3 Le *Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité*, adopté en 2004, témoigne de l'importance du rôle de ces organismes dans l'offre de services d'Emploi-Québec.

1

Les principaux enjeux du marché du travail

Le Saguenay–Lac-Saint-Jean couvre un vaste territoire occupé par une population de près de 275 000 personnes. La ville de Saguenay compte à elle seule pour plus de la moitié de la population de la région. Elle est un pôle commercial et de services relativement diversifié, qui regroupe près de la moitié des entreprises régionales. Au Lac-Saint-Jean, quatre pôles économiques importants offrent des services de proximité aux municipalités agroforestières qui les entourent, soit Alma, Roberval, Saint-Félicien et Dolbeau-Mistassini.

L'économie du Saguenay–Lac-Saint-Jean repose davantage qu'ailleurs au Québec sur l'exploitation des ressources naturelles, soit la forêt et l'hydroélectricité. Grâce à ces ressources, la région a connu un fort développement industriel centré sur l'exportation des pâtes et papiers, du bois et de l'aluminium. Ces secteurs ont d'importants effets d'entraînement dans l'économie et génèrent plusieurs milliers d'emplois de qualité. Par ailleurs, le glissement progressif de l'économie vers le secteur tertiaire, depuis plusieurs décennies, a réduit l'importance de ces créneaux traditionnels. Depuis les années 1980, la région cherche à développer davantage l'activité industrielle dans les domaines de la deuxième et troisième transformation du bois et de l'aluminium, ce qui contribue à la diversification économique régionale.

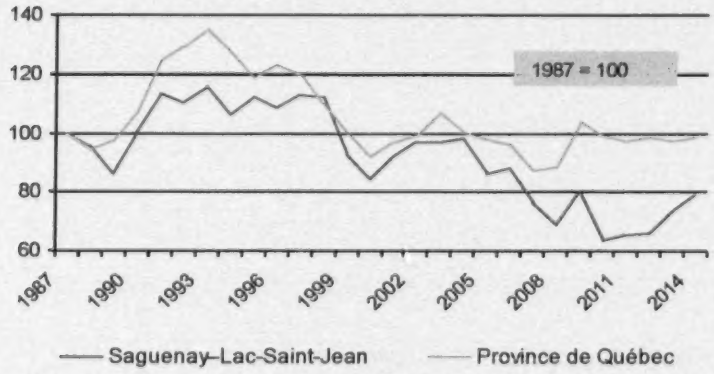
Dans un contexte où la conjoncture économique nationale et internationale est incertaine, où le marché du travail est encore relativement difficile et où les entreprises régionales font face à différents problèmes, trois enjeux principaux ont été déterminés.

1. La réduction des effets négatifs du chômage

Le Saguenay–Lac-Saint-Jean est plus fortement touché par le phénomène du chômage que les autres régions du Québec, ce qui engendre des coûts économiques et sociaux plus importants.

Le chômage est le résultat d'un déséquilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Le chômage a fortement augmenté au début du 20e siècle pour ensuite diminuer de façon importante à compter des années 1940. Il a par la suite fluctué à la hausse et à la baisse en suivant les aléas de l'économie. Le chômage a de nombreux impacts négatifs sur les personnes et il entraîne des coûts économiques et sociaux.

GRAPHIQUE 1
Chômage de 1987 à 2014
Saguenay–Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec



Source : *Enquête sur la population active*, Statistique Canada, Compilation spéciale Emploi-Québec

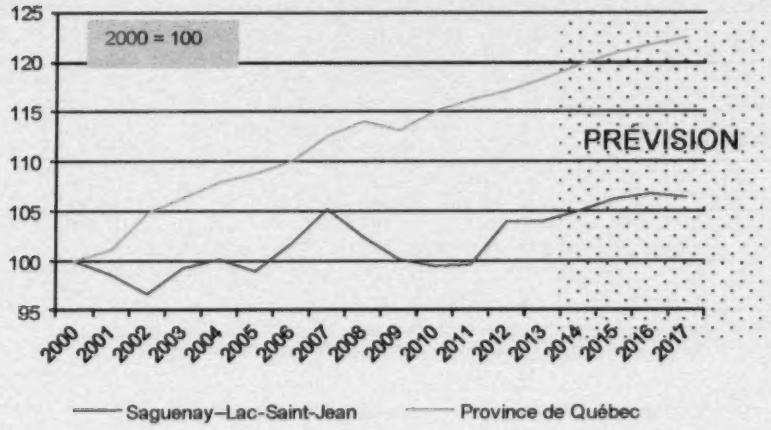
On retrouve principalement quatre principaux types de chômage : les chômages conjoncturel, structurel, frictionnel et saisonnier.

Le chômage conjoncturel

Il est causé par un ralentissement de l'activité économique qui engendre une réduction temporaire des besoins de main-d'œuvre.

Le chômage conjoncturel a augmenté au cours des dernières années en raison de la récession de 2008-2009 et il est demeuré à un niveau relativement élevé dans la région. Le ralentissement économique qui a touché le Saguenay–Lac-Saint-Jean en 2013 s'est, depuis le début de 2014, passablement estompé. Plusieurs indicateurs internationaux, tels que ceux sur la bonne performance économique américaine, la relative stabilité retrouvée en Europe et la croissance chinoise, démontrent que l'économie mondiale est en croissance, mais beaucoup moins solidement qu'avant la dernière récession. Conséquemment, les acteurs économiques régionaux reprennent lentement confiance et préparent la reprise économique.

GRAPHIQUE 2
Emploi de 2000 à 2017
Saguenay–Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec



Source : *Enquête sur la population active*, Statistique Canada, Compilation spéciale Emploi-Québec

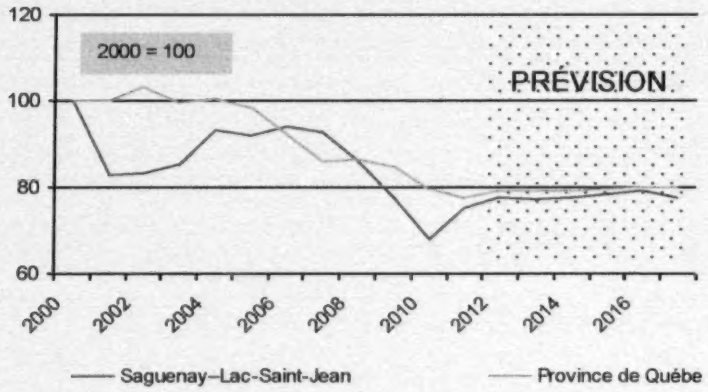
Bien qu'encore incertaine, la conjoncture dans les deux plus importantes filières régionales que sont l'aluminium et la forêt est légèrement meilleure cette année que l'année dernière. D'une part, le marché de l'aluminium s'est légèrement amélioré. Le prix du métal gris a grandement fluctué en 2014, autant à la hausse qu'à la baisse. Toutefois, la baisse marquée des stocks mondiaux d'aluminium (-20 %) demeure un élément particulièrement positif qui semble annoncer un retour à l'équilibre sur ce marché. D'autre part, la filière forestière se replace lentement mais sûrement sur la voie de la croissance. Cette relance est entièrement due à la reprise de la demande pour les produits du bois de construction. L'autre grand pan de cette filière, les pâtes et papiers, éprouve encore des difficultés, particulièrement dans le secteur des papiers commerciaux.

Le chômage structurel

Il provient d'un changement dans la structure économique, c'est-à-dire des changements liés à l'évolution technologique, de marché, réglementaires ou encore organisationnels. Il engendre une inadéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et celles demandées par les entreprises.

En plus du chômage conjoncturel, la région est fortement touchée par le chômage structurel. Ce dernier est causé, notamment, par l'érosion lente et continue du secteur manufacturier. L'emploi dans ce secteur au Saguenay–Lac-Saint-Jean a reculé d'environ 20 % en 20 ans, tandis qu'au Québec la baisse n'a été que de 10 %. Les nombreuses pertes d'emplois ont été principalement enregistrées dans les secteurs de la fabrication de produits en bois, des pâtes et papiers et dans la première transformation des métaux.

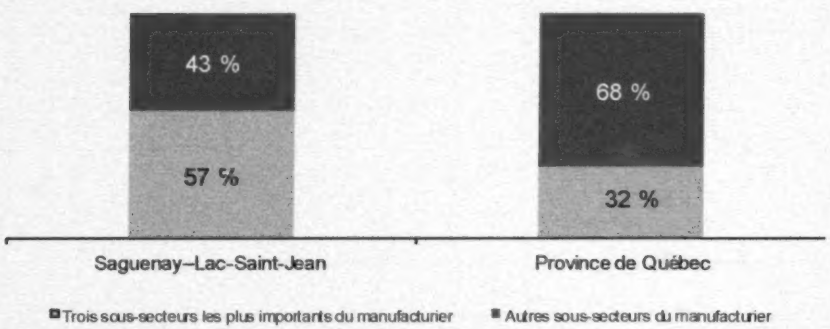
GRAPHIQUE 3
Emploi manufacturier de 2000 à 2017
Saguenay–Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec



Source : *Enquête sur la population active*, Statistique Canada, Compilation spéciale Emploi-Québec

Par ailleurs, la faible diversification industrielle du secteur manufacturier accroît la vulnérabilité de la région au chômage structurel. Étant donné que 57 % des emplois du secteur manufacturier sont concentrés dans la transformation du bois, dans les pâtes et papiers et dans l'aluminium, la région est plus susceptible d'être influencée par une mauvaise conjoncture ou par une récession. À titre de comparaison, au Québec, les trois sous-secteurs les plus importants du secteur manufacturier ne comptent que pour 32 % de l'emploi de celui-ci.

GRAPHIQUE 4
Trois sous-secteurs les plus importants du secteur manufacturier
Autres sous-secteurs du secteur manufacturier,
2011, Saguenay–Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec



Source : *Enquête nationale auprès des ménages 2011*, Statistique Canada, Compilation spéciale Emploi-Québec

Le chômage frictionnel

Il correspond aux périodes de recherche d'emploi à la suite d'une formation, après une absence plus ou moins prolongée du marché du travail ou encore lorsqu'une personne quitte volontairement son emploi pour en occuper un autre.

Ce type de chômage est le seul qui ne peut, théoriquement, être éliminé complètement. En effet, même dans une économie de plein emploi, il demeurera toujours des personnes qui changeront d'emploi volontairement ou arriveront sur le marché du travail à la suite d'une formation ou d'une absence sur le marché du travail. Le plein emploi est considéré comme atteint lorsque le taux de chômage se situe à environ 4 %.

Le roulement de la main-d'œuvre au Saguenay–Lac-Saint-Jean est un phénomène important qui touche un grand nombre de personnes. Il peut être causé, notamment, par des conditions de travail non concurrentielles, par exemple une rémunération inférieure à la moyenne, des horaires de travail atypiques ou un nombre de semaines travaillées trop faible. On estime que l'ampleur du chômage frictionnel est relativement similaire dans la région et dans l'ensemble du Québec.

Le chômage saisonnier

Il a un caractère récurrent et est habituellement causé par le fait que certaines activités ne peuvent avoir lieu qu'à certains moments de l'année.

Le chômage saisonnier occasionne des coûts économiques importants, particulièrement dans les régions ressources. En effet, une partie de l'activité économique de ces régions repose davantage sur l'exploitation de certaines ressources naturelles qui ne sont, en fait, exploitables que durant une période de l'année. Le Saguenay–Lac-Saint-Jean est fortement touché par ce type de chômage. L'amplitude de l'activité saisonnière est pratiquement deux fois plus grande dans la région que dans l'ensemble du Québec. En effet, la proportion régionale d'emplois saisonniers est d'environ 8 %, tandis qu'au Québec elle n'est que de 5 %.

Les chômeurs saisonniers sont, historiquement, plus à risque de chômage de longue durée en cas de perte d'emploi permanente. En effet, ils sont généralement moins scolarisés et ils sont géographiquement plus éloignés des centres où les emplois sont plus nombreux. Les coûts économiques et sociaux qui y sont liés sont donc très importants dans la région.

Dans un contexte où les chômages conjoncturel, structurel et saisonnier sont importants dans la région, ils causent donc des coûts économiques et sociaux importants. **La réduction du nombre et de la durée des périodes de chômage** constitue donc le premier enjeu du marché du travail.

2. La réduction des déséquilibres du marché du travail

Il existe de nombreux déséquilibres sur le marché du travail régional en raison d'une inadéquation entre la demande et l'offre de main-d'œuvre.

L'information est imparfaite

Les agents économiques disposent d'information fragmentaire sur le marché du travail, ce qui fait que la prise de décision n'est pas toujours optimale.

L'information sur le marché du travail (IMT) est utile pour l'ensemble des acteurs économiques afin de faire des choix efficaces et efficients. En effet, l'information sur le marché du travail peut notamment aider les travailleurs à trouver rapidement les emplois disponibles ainsi qu'à faire des choix de carrière en lien avec les professions où les besoins de main-d'œuvre sont les plus grands. Les entreprises peuvent également utiliser l'information sur le marché du travail pour faciliter l'embauche de personnel ou encore pour mieux se positionner en matière de conditions de travail. Ainsi, lorsque les acteurs économiques disposent d'une information de qualité et en quantité suffisante, les choix qu'ils feront auront tendance à minimiser les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. À l'inverse, lorsque les acteurs économiques disposent d'une information incomplète, erronée ou non fluide, des déséquilibres peuvent survenir. Ces déséquilibres se manifestent sur le marché du travail par du chômage et par des postes vacants.

Une main-d'œuvre disponible

Dans la région, 13 400 personnes cherchent activement un emploi et 25 % de celles-ci n'ont pas de diplôme.

En 2014, environ 13 400 personnes cherchaient activement un emploi au Saguenay–Lac-Saint-Jean, ce qui est plus élevé que durant les trois dernières années. Selon plusieurs études, le niveau de chômage dans une économie de plein emploi se situerait aux environs de 4 %. Ainsi, toutes choses étant égales par ailleurs, si l'économie régionale était dans une situation de plein emploi, il y aurait environ 7 000 chômeurs de moins. Cela démontre bien que le bassin de main-d'œuvre disponible est encore élevé, mais que l'intégration de cette main-d'œuvre sur le marché du travail représente un défi majeur.

Parmi les chômeurs, plusieurs ont des lacunes en matière de qualification. Dans la région, le cinquième des chercheurs d'emploi n'a pas obtenu de diplôme d'études secondaires (24 % pour l'ensemble du Québec). Bon nombre d'entre eux éprouvent des difficultés au chapitre des compétences de base (lire, écrire et compter). Leur insertion durable en emploi est d'autant plus difficile. Plusieurs chercheurs d'emploi ont aussi besoin de développer certaines compétences recherchées sur le marché du travail.

Plusieurs segments de la population affichent un taux de participation au marché du travail inférieur à la moyenne. Il existe un écart de taux d'activité entre ces groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et la moyenne régionale. De plus, pour plusieurs groupes, lorsqu'ils participent au marché du travail, ils sont proportionnellement plus nombreux à chercher un emploi. Les femmes, les personnes de 55 ans et plus, les jeunes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les personnes autochtones et les personnes judiciarisées font face à diverses contraintes d'intégration au travail. Une constante se dégage parmi ces groupes : le niveau de scolarité et le niveau de qualification professionnelle déterminent leurs possibilités d'intégration durable en emploi.

Des entreprises éprouvent des difficultés de recrutement

Il y aurait environ 2 400 entreprises de la région qui auraient des postes vacants. Environ 500 d'entre elles auraient des postes vacants de longue durée.

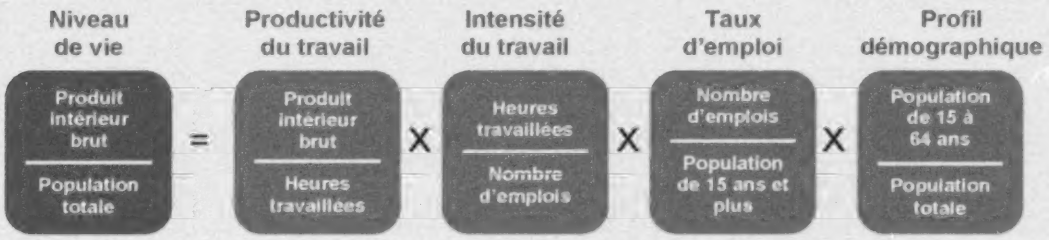
Selon les données de l'*Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec* (EREQ) de 2012, qui couvrent l'ensemble de l'économie à l'exception du secteur primaire et de l'administration publique, plusieurs entreprises ont des difficultés de recrutement. Environ le quart des entreprises des régions ressources, dont le Saguenay–Lac-Saint-Jean, auraient des postes vacants. De plus, environ 10 % des entreprises de ces mêmes régions seraient aux prises avec des postes vacants de longue durée, c'est-à-dire des postes qui sont vacants depuis plus de quatre mois et qui ont fait l'objet d'une stratégie de recrutement de la part de l'employeur. Cela indique que de nombreux postes pourraient être pourvus par les chômeurs ayant les compétences exigées par les entreprises.

Dans ce contexte de main-d'œuvre encore relativement abondante, de difficultés de recrutement et de postes vacants, il est impératif de favoriser l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, notamment par le développement des compétences, particulièrement en ayant recours aux bassins de main-d'œuvre ayant le plus d'obstacles à l'insertion en emploi. **La réduction des déséquilibres du marché du travail** au Saguenay–Lac-Saint-Jean constitue donc le deuxième enjeu.

3. L'ACCROISSEMENT DE LA RICHESSE COLLECTIVE

La richesse collective régionale, telle qu'elle est estimée par le produit intérieur brut (PIB) par habitant, est plus faible dans la région qu'au Québec. Différents facteurs influencent la capacité régionale à créer de la richesse.

En règle générale, on évalue le niveau de vie d'une société en établissant le rapport entre le produit intérieur brut et la taille de sa population. Cette mesure ne fournit pas d'information quant aux inégalités dans la distribution des revenus au sein d'une société, mais permet néanmoins de mesurer, par exemple, la capacité d'une économie à maintenir et à développer ses infrastructures publiques, à créer et à soutenir ses programmes sociaux, et à contribuer au développement social et culturel d'une société. Quatre facteurs principaux influencent directement le niveau de vie : la productivité du travail, l'intensité du travail, le taux d'emploi et le profil démographique. Ainsi, à titre d'exemple, le Québec a un PIB par habitant plus faible que la moyenne canadienne. Selon le bilan de 2013 *Productivité et prospérité au Québec* produit par HEC Montréal, en 2012, l'écart de niveau de vie entre le Québec et la moyenne canadienne se chiffrait à 7 749 $ par habitant. Au Québec, trois facteurs sur quatre contribuaient à accroître l'écart de niveau de vie, alors qu'un dernier facteur réduisait l'écart avec le Canada. Ainsi, le retard de productivité, le taux d'emploi inférieur et la plus faible intensité du travail expliquent l'écart de niveau de vie avec le Canada. Le profil démographique était, à l'opposé, favorable au Québec.



La richesse collective régionale

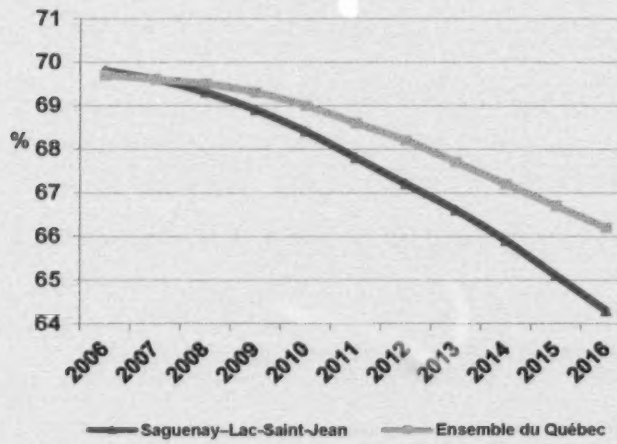
La richesse collective régionale, telle qu'elle est estimée par le PIB par habitant, est moins élevée que dans l'ensemble du Québec.

Le profil démographique, représenté par le rapport entre le nombre de personnes en âge de travailler (15 à 64 ans) et la population totale, est défavorable à la région. Lorsque la population vieillit, ce rapport tend à se détériorer. Au Québec, la population vieillit rapidement et ce phénomène touche encore plus les régions ressources. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, la diminution des personnes de 15 à 64 ans est amorcée depuis 2001 et est très prononcée. D'ailleurs, selon les *Perspectives démographiques 2011-2036* de l'Institut de la statistique du Québec, le poids de la population de 15 à 64 ans s'établira à environ 55 % en 2036 au Saguenay–Lac-Saint-Jean, tandis qu'au Québec il est de 59 %. Cette différence, à première vue anodine, représente tout de même un potentiel de près de 13 000 personnes de plus sur le marché du travail régional. Plusieurs facteurs tels que le faible taux de natalité, l'émigration des jeunes et la faible immigration expliquent le vieillissement plus rapide de la population. Cette détérioration du profil démographique influence donc négativement le niveau de vie.

Le taux d'emploi, qui se définit comme la proportion de personnes en emploi dans la population de 15 ans et plus, est inférieur au Saguenay–Lac-Saint-Jean comparativement au Québec. La différence entre les taux d'emploi régional et québécois s'établissait à environ six points de pourcentage en moyenne au cours des 10 dernières années. Cette différence est encore plus prononcée chez les 55 à 64 ans. L'écart de taux d'emploi chez les personnes de ce groupe d'âge entre la région et l'ensemble du Québec est d'environ 10 points de pourcentage. Toutes choses étant égales par ailleurs, si le taux d'emploi régional en 2011 était aussi élevé que celui du Québec, environ 18 000 personnes de plus occuperaient un emploi. L'accroissement du nombre de travailleurs génère une activité économique supplémentaire qui se répercute généralement de façon positive sur le niveau de vie.

GRAPHIQUE 5

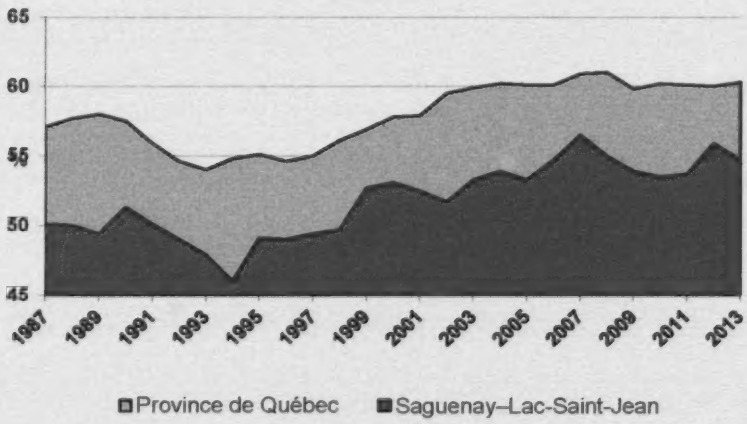
Part de la population des 15 à 64 ans dans la population totale, de 2006 à 2016, Saguenay–Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec



Source : *Perspectives démographiques 2006-2031*, Institut de la statistique du Québec, Compilation spéciale Emploi-Québec

GRAPHIQUE 6

Taux d'emploi, Saguenay–Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec, de 1987 à 2013



Source : *Enquête sur la population active*, Statistique Canada, Compilation spéciale Emploi-Québec

La productivité du travail est le rapport entre la quantité de biens et de services qui est produite et la quantité de travail nécessaire à cette production. Le concept généralement utilisé pour mesurer la quantité produite est le PIB, alors que le moyen le plus fréquemment utilisé pour estimer la quantité de travail réfère au nombre d'heures travaillées. Selon le plus récent rapport de HEC Montréal sur la productivité dans les régions du Québec, le Saguenay–Lac-Saint-Jean se positionnerait en tête de liste en cette matière. En effet, elle serait la quatrième région plus productive; c'est-à-dire que, pour chaque heure travaillée dans la région, environ 51 $ en biens et services seraient produits. La moyenne québécoise se situe à 47 $ en biens et services produits pour chaque heure travaillée. De plus, selon ce même rapport, la croissance de la productivité du travail aurait été deux fois plus rapide dans la région qu'au Québec au cours de la décennie 2002 à 2012.

Ainsi, dans un contexte où l'économie régionale génère un PIB par habitant moins élevé qu'au Québec, **l'accroissement de la richesse collective** constitue le troisième enjeu du marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

EN RÉSUMÉ : les principaux enjeux

1. La réduction des effets négatifs du chômage
2. La réduction des déséquilibres du marché du travail
3. L'accroissement de la richesse collective

2

Les orientations et les axes d'intervention

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

ORIENTATIONS NATIONALES	ENJEUX RÉGIONAUX	AXES D'INTERVENTION
1. Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail	☞ Réduction des effets négatifs du chômage ☞ Réduction des déséquilibres du marché du travail ☞ Maintien et accroissement du niveau de vie	1.1 Une information sur le marché du travail facilement accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs 1.2 Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi
2. Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail	☞ Réduction des effets négatifs du chômage ☞ Réduction des déséquilibres du marché du travail ☞ Maintien et accroissement du niveau de vie	2.1 La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi 2.2 Des interventions proactives d'aide au placement adaptées aux besoins des différentes clientèles 2.3 L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée
3. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité	☞ Réduction des effets négatifs du chômage ☞ Réduction des déséquilibres du marché du travail ☞ Maintien et accroissement du niveau de vie	3.1 Les mesures de prévention et d'aide aux entreprises ciblées 3.2 Les mesures de prévention et d'aide aux entreprises dans les secteurs d'activité de nature saisonnière 3.3 Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail
4. Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre	☞ Réduction des effets négatifs du chômage ☞ Réduction des déséquilibres du marché du travail ☞ Maintien et accroissement du niveau de vie	4.1 Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi 4.2 Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi, notamment auprès des personnes faiblement qualifiées et à risque de perte d'emploi

	ORIENTATIONS NATIONALES	ENJEUX NATIONAUX	AXES D'INTERVENTION
SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE	**5. Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale**	☞ Autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et mobilisation pour la solidarité sociale	5.1 Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire dans le respect des principes de saine gestion des fonds publics 5.2 L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi
ORGANISATION DES SERVICES ET PARTENARIAT	**6. Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale et l'amélioration des processus de travail**	☞ Adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail ainsi qu'aux changements de l'environnement interne	6.1 Le développement et la mise en œuvre de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines 6.2 L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestation 6.3 La contribution à l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services
	7. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de services adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail	☞ Adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail ainsi qu'aux changements de l'environnement interne	7.1 Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail 7.2 La collaboration des partenaires pour l'appui à l'amélioration de la persévérance des participants aux mesures actives
	8. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi	☞ Adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail ainsi qu'aux changements de l'environnement interne	8.1 L'intégration optimale de l'IMT dans les tâches des intervenants et dans le processus de prise de décision 8.2 La mise en place des pistes d'action nationales et régionales identifiées dans le dossier portant sur la persévérance aux mesures actives 8.3 L'amélioration de la gestion par résultats 8.4 L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises 8.5 L'adaptation des pratiques d'intervention en matière de services aux entreprises

Les orientations et les indicateurs de résultats pour les services publics d'emploi
Orientations 1 à 4

INDICATEURS DE RÉSULTATS	ORIENTATION 1 Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail	ORIENTATION 2 Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail	ORIENTATION 3 Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité	ORIENTATION 4 Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	X	X		X
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	X	X		X
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'assistance sociale	X	X		X
Nombre de nouvelles ententes de qualification				X
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	X	X		X
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	X	X		X
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	X	X		X
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives			X	X
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	X	X		

ORIENTATION 1

ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

ENJEUX RÉGIONAUX : Réduction des effets négatifs du chômage
Réduction des déséquilibres du marché du travail
Maintien et accroissement du niveau de vie

Les périodes de chômage sont plus fréquentes au Saguenay–Lac-Saint-Jean que dans l'ensemble du Québec. En effet, les chômages de type conjoncturel, structurel et saisonnier sont importants, et génèrent des coûts économiques et sociaux. Le chômage frictionnel touche également de nombreuses personnes, mais il est proportionnellement aussi volumineux qu'au Québec.

Au cours de la dernière année, le chômage conjoncturel a augmenté en raison du ralentissement marqué de l'activité économique mondiale. Le taux de chômage au Saguenay–Lac-Saint-Jean s'est établi en 2014 à 9,8 %, en augmentation par rapport à 2013. La filière forestière, bien qu'elle ne soit plus en difficulté, n'a pas récupéré les emplois perdus lors de la crise forestière qui a sévi entre 2005 et 2010. De plus, la conjoncture incertaine dans le secteur de l'aluminium ne favorisera pas les investissements. La construction de nouvelles infrastructures est différée et l'entretien de celles existantes a été ramené au minimum. En ce qui a trait au chômage structurel, il se maintient également à un haut niveau. Les entreprises du secteur manufacturier, encore fortement concentrées dans le bois, les pâtes et papiers et l'aluminium, éprouvent des difficultés. La demande pour les pâtes et papiers et pour l'aluminium n'est pas assez forte pour soutenir le dynamisme dans ces deux secteurs. Finalement, le chômage saisonnier, bien qu'en baisse depuis plus de deux décennies, est encore deux fois plus important que dans l'ensemble du Québec.

Il y a donc un important bassin de personnes qui ont les compétences demandées par les entreprises et qui sont prêtes à intégrer le marché du travail. Ces personnes ont généralement des qualifications, des compétences et de l'expérience qui facilitent grandement leur retour sur le marché du travail. Elles n'ont besoin que d'une aide minimale pour réintégrer le marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 1.1

UNE INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL FACILEMENT ACCESSIBLE ET ADAPTÉE AUX BESOINS DES DIFFÉRENTS UTILISATEURS

L'information sur le marché du travail est utile pour l'ensemble des acteurs économiques afin qu'ils fassent des choix efficaces et efficients. L'information sur le marché du travail peut notamment aider les travailleurs à trouver rapidement les emplois disponibles ainsi qu'à faire des choix de carrière en lien avec les professions où les besoins de main-d'œuvre sont les plus grands. Les entreprises peuvent également utiliser l'information sur le marché du travail pour faciliter l'embauche de personnel ou encore pour mieux se positionner en matière de conditions de travail. Ainsi, lorsque les acteurs économiques disposent d'une information de qualité et en quantité suffisante, les choix qu'ils feront auront tendance à minimiser les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. À l'inverse, lorsque les acteurs économiques disposent d'une information incomplète, erronée ou non fluide, des déséquilibres peuvent survenir. Ces déséquilibres se manifestent sur le marché du travail par du chômage et par des postes vacants.

Il existe une grande diversité de besoins d'information. Les personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi ont besoin d'une information qui facilite et accélère l'accès à un emploi alors que les entreprises ont davantage besoin d'une information qui simplifie l'embauche et le maintien de personnel. Compte tenu de cette grande

diversité des besoins d'information, il est primordial d'adapter les produits d'information d'Emploi-Québec aux clientèles utilisatrices.

	STRATÉGIE
1.1.1	Produire des documents d'information sur le marché du travail adaptés aux clientèles utilisatrices, notamment les entreprises

AXE D'INTERVENTION 1.2

DES SERVICES DE PLACEMENT ET DE SOUTIEN À LA RECHERCHE D'EMPLOI POUR L'INSERTION EN EMPLOI

De nombreuses personnes sont à la recherche d'un emploi et de nombreuses entreprises ont des postes vacants. D'une part, plus de 13 000 personnes cherchaient activement un emploi en 2014. Ces personnes avaient, en majorité, les compétences demandées pour occuper un emploi et elles n'avaient besoin que d'une aide minimale à la recherche d'emploi.

Il existe une importante inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans la région. Une utilisation accrue des services de placement permettrait de diminuer cette inadéquation et faciliterait les échanges entre les acteurs économiques sur le marché du travail.

	STRATÉGIES
1.2.1	Intensifier les moyens déjà mis en place pour trouver les postes vacants (cachés et connus) dans les entreprises et pour les diffuser
1.2.2	Favoriser la circulation de l'information sur les postes vacants entre les CLE et la direction régionale
1.2.3	Cibler les clients susceptibles d'occuper les postes vacants trouvés, notamment par la mise à jour des profils d'emploi et par l'utilisation de Placement en ligne

ORIENTATION 2

FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DE LA CLIENTÈLE DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES PERSONNES FAISANT PARTIE DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

ENJEUX RÉGIONAUX : Réduction des effets négatifs du chômage
Réduction des déséquilibres du marché du travail
Maintien et accroissement du niveau de vie

Le chômage de longue durée touche davantage des sous-groupes de la population avec plus de contraintes d'intégration au travail. Il engendre des coûts économiques et sociaux très importants. Sept segments de la population sont considérés comme ayant plus d'obstacles à l'emploi ou étant plus défavorisés sur le plan de l'emploi.

Les **jeunes (15 à 29 ans)** de la région ont fait face à un marché du travail régional en constante amélioration au cours des dernières années. En effet, de plus en plus de postes sont disponibles pour de la nouvelle main-d'œuvre et de moins en moins de nouvelles personnes arrivent sur le marché du travail. En 2014, des 45 000 jeunes de la région, moins d'un sur dix se cherchait activement un emploi. Comparativement à la situation qui prévalait dans les années 1990, où un jeune sur cinq se cherchait activement un emploi, on remarque une nette amélioration. Bien qu'ils fassent face à un marché du travail beaucoup plus favorable aujourd'hui qu'il y a 20 ans, les jeunes qui tentent d'intégrer le marché du travail se butent encore parfois à leur manque d'expérience et à certains préjugés. Plusieurs jeunes ont un déficit de compétences important et d'autres sont aux prises avec des problèmes personnels qui limitent fortement leur insertion durable en emploi.

Avec le vieillissement de la population, les **personnes de 55 à 64 ans** prennent de plus en plus d'importance sur le marché du travail, notamment en raison du prolongement de leur vie active. Elles représentaient, en 2014, 16,8 % de la population active au Saguenay–Lac-Saint-Jean et leur maintien en emploi est prioritaire pour pourvoir les postes qui seront disponibles. Lorsqu'elles cherchent un emploi, plusieurs facteurs réduisent leurs possibilités d'insertion : préjugés des employeurs, qualifications trop faibles ou inadaptées à la demande, capacités limitées de développement des compétences et inexpérience en recherche d'emploi. Toutefois, le vieillissement de la population devrait générer une plus grande rareté de main-d'œuvre au cours des prochaines années, ce qui devrait faciliter l'insertion en emploi des plus âgés.

En 2011, le Saguenay–Lac-Saint-Jean comptait pour près de 4 % de la population de l'ensemble du Québec, mais pour seulement 0,2 % des **personnes immigrantes** (nées hors du Canada), soit un poids relatif 20 fois inférieur. Plusieurs éléments constituent un frein à la venue en plus grand nombre d'immigrants au Saguenay–Lac-Saint-Jean. La méconnaissance de la langue française, la quasi-absence de communautés immigrantes, les préjugés encore présents envers ces personnes et la difficulté des immigrants à faire reconnaître leurs acquis professionnels comptent parmi ces facteurs. Le contexte du marché de l'emploi est de plus en plus favorable et devrait favoriser une meilleure intégration en emploi des personnes immigrantes au cours des prochaines années.

On compte près de 30 000 **personnes handicapées** au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Environ le tiers de ces personnes ont un handicap grave ou très grave limitant leurs possibilités d'intégrer le marché du travail. Toutefois, les deux tiers restants n'ont qu'un handicap léger ou modéré avec une incidence moindre sur les possibilités d'accéder à un emploi. Il demeure néanmoins que les personnes handicapées sont parmi les plus défavorisées sur le plan de l'emploi. Plusieurs facteurs limitent leurs possibilités d'intégration durable en emploi : plus faible scolarité, processus d'insertion en emploi plus long, besoin de plus de suivi en emploi, préjugés des employeurs, adaptation de l'environnement physique de l'emploi et problèmes de transport.

La participation au marché du travail des **femmes** de la région est historiquement inférieure à celle des femmes du Québec. Au cours des dernières années, l'écart qui les séparait s'est amoindri, mais demeure encore important. L'écart de taux d'activité était d'environ huit points de pourcentage au début de la précédente décennie et il a baissé d'un point en 10 ans. Par ailleurs, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois atypiques et elles ont un salaire moyen inférieur à celui des hommes. Elles optent en grande proportion pour des professions traditionnellement féminines. Enfin, elles assument encore souvent seules la totalité des responsabilités familiales et domestiques, ce qui est particulièrement le cas chez les femmes plus âgées. Leur intégration au marché du travail en est d'autant plus difficile.

Les **personnes judiciarisées** font face à diverses contraintes qui minent leurs possibilités d'intégration en emploi. Elles sont aux prises avec des préjugés sociaux, manquent de stabilité et de motivation, et ont une faible estime de soi. Elles sont souvent analphabètes ou ont une formation déficiente, sont déphasées par rapport au marché du travail et le connaissent mal, ont peu ou pas d'expérience et ne connaissent pas les techniques de recherche d'emploi. Ces personnes ont des besoins criants en matière de connaissance du marché du travail, de techniques de recherche d'emploi, de développement des compétences et d'acquisition d'expérience de travail.

Finalement, les **prestataires des programmes d'assistance sociale** ont également des obstacles importants à l'insertion à l'emploi. Leur scolarité est inférieure à la moyenne régionale. Ils sont, en majorité, absents du marché du travail depuis au moins 24 mois. Certains ont besoin d'acquérir des habiletés, et d'adopter des attitudes et des comportements adéquats dans un contexte socioprofessionnel. Certains font également face à des préjugés de la part des employeurs.

Au sein des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, il existe une grande hétérogénéité des risques de chômage de longue durée. Rappelons d'ailleurs que, lorsque les obstacles à l'emploi se cumulent chez une personne, les risques de chômage de longue durée augmentent. Malgré les obstacles mentionnés précédemment, leur taux de participation au marché du travail pourrait être rehaussé.

AXE D'INTERVENTION 2.1
LA MOBILISATION, LA PRÉPARATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES CLIENTÈLES PRÉSENTANT DES OBSTACLES À L'EMPLOI

Certaines personnes ont besoin d'un accompagnement plus soutenu vers l'intégration et le maintien en emploi, particulièrement les personnes sous-représentées sur le marché du travail, dont la clientèle des programmes de l'assistance sociale, les jeunes sous-scolarisés, les travailleurs expérimentés, les personnes immigrantes nouvellement arrivées ainsi que les personnes handicapées.

Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, on comptait environ 12 000 personnes adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours en octobre 2014. De ce nombre, environ 4 200 n'avaient pas de contraintes à l'emploi. Parmi ces dernières, près de trois sur quatre dépendent de ce programme de soutien du revenu depuis plus de deux ans à partir de leur dernière admission au programme. Cela illustre bien les difficultés marquées pour cette partie de la population à occuper un emploi.

Comme l'emploi représente le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté et d'assurer l'autonomie économique et sociale des personnes capables d'intégrer le marché du travail, Emploi-Québec renforcera ses interventions de mobilisation et d'accompagnement vers l'emploi auprès des clientèles des programmes de l'assistance sociale.

STRATÉGIE	
2.1.1	Mettre davantage l'accent sur le suivi et sur l'accompagnement des individus dans leur démarche d'insertion et de maintien en emploi

AXE D'INTERVENTION 2.2

DES INTERVENTIONS PROACTIVES D'AIDE AU PLACEMENT ADAPTÉES AUX BESOINS DES DIFFÉRENTES CLIENTÈLES

Plusieurs personnes qui composent les groupes sous-représentés sur le marché du travail ont parfois seulement besoin de divers renseignements pour faciliter et accélérer leur insertion en emploi. Certaines d'entre elles ont même déjà les qualifications pour intégrer le marché du travail. L'information sur le marché du travail pourrait leur être utile afin qu'elles fassent des choix efficaces et efficients qui tendent à accélérer leur insertion en emploi. De plus, de nombreuses entreprises recherchent de la main-d'œuvre. Environ 2 300 entreprises auraient des postes vacants dans la région.

Les nouveaux demandeurs d'aide financière entrent dans cette catégorie de personnes et n'ont parfois besoin que d'une aide d'appoint pour réintégrer le marché du travail. Comme il est démontré que les interventions dès le dépôt d'une demande portent davantage fruit que celles posées plus tardivement par rapport au dépôt de la demande, il est primordial d'intervenir le plus rapidement possible. De même, l'accompagnement des participants à la fin d'une mesure accélère souvent le processus d'insertion en emploi.

Dans un contexte où les possibilités d'emploi seront de plus en plus nombreuses, une aide au placement adapté aux besoins des clientèles, une intervention précoce, dès le dépôt d'une demande d'aide financière, et l'accompagnement des participants à la fin d'une mesure augmentent grandement les chances d'une insertion en emploi réussie.

	STRATÉGIES
2.2.1	Mieux cibler la clientèle qui présente un potentiel d'insertion plus élevé, notamment par la mise à jour en continu des profils d'emploi
2.2.2	Améliorer les mécanismes permettant de réaliser systématiquement et dans les délais prescrits une entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi avec tous les nouveaux demandeurs à l'aide financière de dernier recours (AFDR)
2.2.3	Accroître le nombre d'interventions auprès des clients visés par l'intervention renforcée
2.2.4	Favoriser la participation au marché du travail des personnes handicapées par une utilisation diversifiée des mesures
2.2.5	Accentuer les efforts d'accompagnement des clients à la fin d'une participation à une mesure

AXE D'INTERVENTION 2.3

L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI D'UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE

L'effritement des bassins de main-d'œuvre traditionnels s'est enclenché au début de la décennie 2000 dans la région. La raréfaction de la main-d'œuvre se fait de plus en plus sentir dans les entreprises régionales. Plusieurs d'entre elles ont des postes vacants et recherchent des candidats. Environ 20 % des entreprises auraient des postes vacants et près d'une entreprise sur dix aurait des postes vacants de longue durée, c'est-à-dire qu'elles sont à la recherche de candidats depuis au moins quatre mois. Dans un contexte où la main-d'œuvre se fait de plus en plus rare, il est prioritaire pour les entreprises de recourir à l'ensemble de la main-d'œuvre disponible.

	STRATÉGIES
2.3.1	Sensibiliser et accompagner les entreprises à l'intégration et au maintien en emploi des femmes dans les métiers non traditionnels et des femmes de 50 ans et plus
2.3.2	Sensibiliser et accompagner les entreprises à l'intégration et au maintien en emploi des jeunes
2.3.3	Sensibiliser et accompagner les entreprises à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées
2.3.4	Sensibiliser et accompagner les entreprises à l'intégration et au maintien en emploi des personnes de 55 ans et plus
2.3.5	Sensibiliser et accompagner les entreprises à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre immigrante

ORIENTATION 3

CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ

ENJEUX RÉGIONAUX : Réduction des effets négatifs du chômage
Réduction des déséquilibres du marché du travail
Maintien et accroissement du niveau de vie

Depuis plusieurs années, la base économique du Saguenay–Lac-Saint-Jean s'effrite. La structure manufacturière s'érode, tandis que le secteur tertiaire fournit de plus en plus d'emplois, généralement de moindre qualité. La situation dans le secteur de l'aluminium demeure incertaine et la filière forestière redémarre lentement après plusieurs années de crise. L'économie régionale demeure faiblement diversifiée et s'appuie largement sur l'exportation de biens et services. Par ailleurs, une part importante de l'économie régionale repose sur des secteurs à caractère saisonnier, lesquels ont d'importants effets d'entraînement. Les entreprises qui œuvrent dans ces secteurs font généralement face à des problèmes de main-d'œuvre importants et ceux-ci iront en s'accroissant. Dans ce contexte, le Saguenay–Lac-Saint-Jean demeure particulièrement vulnérable face aux ralentissements économiques mondiaux. De plus, le maintien des emplois dans les entreprises et secteurs d'activité qui ont le plus d'effets d'entraînement dans l'économie est prioritaire. À ce titre, la priorité doit être donnée au renforcement de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.

L'amélioration de la capacité d'adaptation des entreprises passe notamment par une hausse de la productivité. La hausse de la productivité étant fortement tributaire du niveau des investissements, il est normal que, lorsque les investissements sont élevés, la productivité progresse, tandis qu'à l'inverse, lorsque les investissements diminuent, la productivité a tendance à stagner ou même à diminuer. Comme le Saguenay–Lac-Saint-Jean a profité d'une période de fort investissement qui a culminé en 2011-2012, avec la fin de la réalisation de l'usine pilote AP60 de Rio Tinto Alcan, il n'est pas surprenant que la région se positionne favorablement au chapitre de la productivité. En effet, elle arrive au 4e rang dans l'ensemble du Québec. Toutefois, en 2013 et en 2014, le niveau des investissements en immobilisations dans l'économie régionale a fortement diminué, pour atteindre le niveau de 2010. Comparativement à 2011 et à 2012, les investissements en immobilisations ont fondu de plus de 30 %.

Le vieillissement de la population entraînera de nombreux départs à la retraite et la rareté de la main-d'œuvre sera de plus en plus importante. Les jeunes seront appelés à pourvoir la majorité des postes rendus vacants. Ainsi, les entreprises devront accorder une attention particulière à la transmission du savoir-faire ainsi qu'à la gestion intergénérationnelle.

AXE D'INTERVENTION 3.1

LES MESURES DE PRÉVENTION ET D'AIDE AUX ENTREPRISES CIBLÉES

La croissance de l'économie régionale est demeurée faible en 2014. Avec une économie ouverte et exportatrice de biens et de services, la région est plus vulnérable aux chocs conjoncturels qu'ailleurs au Québec. Plusieurs entreprises régionales attendent la reprise économique, qui tarde à s'installer, et s'y préparent. Les équipementiers régionaux des filières forestières et de l'aluminium sont particulièrement influencés par la conjoncture économique et, lorsque cette dernière est difficile, ils sont les plus à risque de faire des mises à pied.

Les nombreux changements structurels survenus au cours des dernières décennies ont été la source de pertes d'emplois de qualité ayant des effets d'entraînement négatifs importants dans l'ensemble de l'économie. Les pertes d'emplois dans les secteurs primaire et secondaire ont eu des impacts négatifs majeurs sur le marché du travail et dans l'économie en général. De plus, les secteurs qui composent le secteur tertiaire moteur ont des effets multiplicateurs plus grands que les services à la consommation. Dans ce contexte, il est capital de bien cibler les entreprises à aider afin d'engendrer les retombées les plus importantes possibles à la suite de chaque intervention.

	STRATÉGIES
3.1.1	Moduler l'intervention auprès des entreprises à l'aide du modèle de priorisation
3.1.2	Intervenir de façon proactive auprès des entreprises ciblées

AXE D'INTERVENTION 3.2

LES MESURES DE PRÉVENTION ET D'AIDE AUX ENTREPRISES DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE NATURE SAISONNIÈRE

Dans la région, une part importante de l'activité économique repose sur des activités saisonnières. En effet, l'emploi au Saguenay–Lac-Saint-Jean a une amplitude saisonnière de plus de 8 %, c'est-à-dire que l'écart entre le niveau d'emploi mensuel le plus bas comparativement au niveau d'emploi mensuel le plus élevé est de 8 %. Dans l'ensemble du Québec, cette amplitude saisonnière s'établit à seulement 5 %, soit un niveau passablement inférieur. Seules les régions de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et du Bas-Saint-Laurent ont une amplitude saisonnière supérieure à celle du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

La foresterie, la construction et l'agriculture sont les trois secteurs les plus saisonniers, avec près d'un emploi sur trois touché par ce phénomène. Les travailleurs de ces trois secteurs ont également une scolarité plus faible que la moyenne des secteurs d'activité économique dans la région. Environ 20 % des travailleurs de ces trois secteurs n'ont aucun diplôme, tandis que, dans la région, ce niveau s'établit à 12 %.

Dans un contexte de forte saisonnalité de l'emploi et de plus faible scolarité des travailleurs saisonniers, le soutien aux entreprises ayant des projets de formation en période de basse saison ou encore de partage des ressources humaines est stratégique pour le maintien et l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

	STRATÉGIES
3.2.1	Favoriser le partage des ressources humaines entre les entreprises saisonnières
3.2.2	Soutenir les entreprises pour des projets de formation en période de basse saison

AXE D'INTERVENTION 3.3

LE SOUTIEN À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES DANS UNE PERSPECTIVE INNOVANTE ADAPTÉE AUX NOUVELLES RÉALITÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le chômage structurel frappe durement le Saguenay–Lac-Saint-Jean. Les changements dans l'environnement des entreprises sont très rapides et cette tendance se poursuivra à moyen terme. La capacité d'innovation et d'adaptation des entreprises, renforcée par la présence d'une main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter rapidement, constitue un facteur de survie. Le souci des entreprises et des personnes en emploi de maintenir à

jour leurs compétences, notamment par le biais de la formation continue, est une condition nécessaire au maintien de cette capacité d'adaptation et d'innovation.

Les impacts du vieillissement de la population s'accentueront au cours des prochaines années dans la région. Dans un contexte où la nouvelle main-d'œuvre se raréfiera, les entreprises devront déployer de nouvelles méthodes de gestion des ressources humaines. En effet, le recrutement s'appuiera encore sur l'arrivée de nombreux jeunes; ces derniers pourvoiront encore la majorité des postes vacants. Par contre, pour minimiser les impacts de la rareté de main-d'œuvre sur les activités des entreprises, ces dernières devront s'ajuster. Elles pourraient accepter certains aménagements pour les travailleurs expérimentés afin de leur permettre de participer plus longtemps au marché du travail. Par ailleurs, le recours plus fréquent à une main-d'œuvre immigrante est également un moyen envisageable pour diminuer les conséquences de la rareté de main-d'œuvre.

Les entreprises devront déployer de nouvelles stratégies de gestion des ressources humaines afin d'affronter les volumineux mouvements de personnel anticipés. En plus d'une gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO), les organisations devront mettre de l'avant des stratégies de gestion intergénérationnelle et interculturelle.

	STRATÉGIES
3.3.1	Cibler davantage les PME à sensibiliser à la GPMO
3.3.2	Sensibiliser les entreprises à l'importance de la formation continue

ORIENTATION 4

PARTICIPER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

ENJEUX RÉGIONAUX :
Réduction des effets négatifs du chômage
Réduction des déséquilibres du marché du travail
Maintien et accroissement du niveau de vie

Dans la région, environ une personne sur quatre n'a pas de diplôme d'études secondaires et est plus à risque d'avoir des difficultés à lire, à écrire et à compter. Ces personnes ont généralement plus de difficultés à s'adapter aux changements technologiques et organisationnels. Elles sont également plus à risque de chômage de longue durée lorsque survient une mise à pied.

Les entreprises rechercheront toujours des travailleurs qualifiés. Par conséquent, les personnes en emploi auront intérêt à faire valoir et à développer leurs compétences. En plus, de nombreux travailleurs n'ont pas de diplôme reconnu. Ces personnes développent et acquièrent des compétences grâce à leur expérience en emploi. Lorsque ces personnes se retrouvent sans emploi ou lorsqu'elles désirent changer d'emploi, elles ne peuvent souvent faire reconnaître et valoir ces compétences auprès des employeurs.

La formation traditionnelle ou en entreprise ainsi que le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sont des moyens efficaces qui accroissent la capacité d'adaptation des personnes et, par la même occasion, des entreprises.

AXE D'INTERVENTION 4.1

LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE, DONT LE MANQUE DE QUALIFICATION REPRÉSENTE UN OBSTACLE À L'INTÉGRATION EN EMPLOI

La main-d'œuvre disponible est relativement volumineuse dans la région et la majorité possède généralement les qualifications nécessaires pour obtenir un emploi. Toutefois, environ 22 % des chercheurs d'emploi (24 % dans l'ensemble du Québec) n'ont pas de diplôme d'études secondaires. Parmi ceux-ci, plusieurs éprouvent des difficultés au chapitre des compétences de base (lire, écrire et compter). Leur insertion durable en emploi est d'autant plus difficile. Ainsi, plusieurs chômeurs ne peuvent intégrer le marché du travail en raison de compétences trop faibles ou inadaptées à la demande des entreprises.

Il est donc important que la main-d'œuvre désirant accéder au marché du travail développe les compétences en lien avec les besoins du marché du travail afin d'éviter, le plus possible, les périodes de chômage et d'inactivité.

	STRATÉGIES
4.1.1	Recourir davantage à des modes de formation diversifiés (apprentissage en ligne, formation en alternance travail-études et formation de courte durée)
4.1.2	Accentuer la référence pour la reconnaissance des compétences découlant de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*
4.1.3	Inciter les chercheurs d'emploi à acquérir une formation qualifiante en lien avec les perspectives professionnelles, notamment dans les professions priorisées par la région

AXE D'INTERVENTION 4.2

LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN EMPLOI, NOTAMMENT AUPRÈS DES PERSONNES FAIBLEMENT QUALIFIÉES ET À RISQUE DE PERTE D'EMPLOI

Environ une personne en emploi sur dix n'a pas de diplôme sur le marché du travail régional. Cette proportion est relativement similaire à celle de l'ensemble du Québec, mais elle démontre bien l'ampleur du bassin de personnes faiblement qualifiées. Parmi ces personnes en emploi sans diplôme, plusieurs éprouvent des difficultés au chapitre des compétences de base (lire, écrire et compter). Leur maintien durable en emploi est incertain, car leur capacité d'adaptation aux changements demeure moindre qu'une personne en emploi plus qualifiée. De plus, lors d'une mise à pied, ces personnes sont plus à risque de chômage de longue durée en raison d'un manque de qualification reconnue. Dans ce contexte, il est primordial de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi pour minimiser les risques de chômage et pour améliorer leur capacité d'adaptation aux changements.

	STRATÉGIES
4.2.1	Intervenir en priorité auprès des personnes en emploi qui n'ont pas les compétences de base
4.2.2	Prioriser les secteurs d'activité à forte intensité de personnes en emploi faiblement qualifiées
4.2.3	Soutenir davantage l'effort de formation des entreprises pour les compétences clés
4.2.4	Prioriser une offre de formation à temps partiel pour des besoins plus spécialisés

ORIENTATION 5

INTERVENIR DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, TOUT EN ACCORDANT UNE AIDE FINANCIÈRE AUX PERSONNES ADMISES AUX PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

ENJEU NATIONAL : Autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et mobilisation pour la solidarité sociale

Le soutien financier aux personnes et aux familles qui n'ont pas des revenus suffisants est au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. Les prestataires d'une aide financière de dernier recours représentent un bassin de main-d'œuvre permettant de répondre en partie au défi posé par la rareté de la main-d'œuvre.

Aider les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à acquérir les compétences requises pour améliorer leur autonomie financière est le meilleur moyen de concilier progrès économique et progrès social. Il s'agit de contribuer à rompre le lien conduisant souvent, une fois qu'une personne est prestataire d'une aide financière de dernier recours, à la perte de confiance en soi, à la détérioration des compétences, à l'isolement, à la pauvreté ainsi qu'à l'exclusion sociale. Dans cette perspective, les services de solidarité sociale sont appelés à jouer un rôle significatif en vue d'aider à la mobilisation de cette clientèle vers l'emploi, notamment en mettant en place des approches proactives pour les personnes qui ont besoin d'aide afin qu'elles intègrent le marché du travail ainsi qu'en leur facilitant l'accès aux services d'emploi.

Emploi-Québec accentuera ses interventions en matière d'aide et d'accompagnement de cette clientèle vers l'emploi, et ce, de manière à briser le cycle de la pauvreté, souvent intergénérationnel, dont sont victimes encore trop de personnes. Par ailleurs, Emploi-Québec doit s'assurer d'une saine gestion des fonds publics versés annuellement dans le cadre de ses programmes et mesures. À cet égard, elle s'est dotée notamment d'activités de surveillance et d'assurance qualité suffisantes pour s'assurer d'être en contrôle de ses activités liées à l'aide financière.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa cinquième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent.

AXE D'INTERVENTION 5.1

LE SOUTIEN FINANCIER AUX PERSONNES ET AUX FAMILLES DÉMUNIES CONFORMÉMENT AU CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE DANS LE RESPECT DES PRINCIPES D'ÉQUITÉ ET DE SAINE GESTION DES FONDS PUBLICS

	STRATÉGIE
5.1.1	Clarifier la notion de conformité auprès du personnel des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale

AXE D'INTERVENTION 5.2

L'AIDE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PRESTATAIRES D'UNE AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS DANS UNE PERSPECTIVE DE MISE EN MOUVEMENT ET D'INSERTION EN EMPLOI

	STRATÉGIES
5.2.1	Optimiser la référence de la clientèle en améliorant la connaissance des ressources du milieu de la part des agents
5.2.2	Maximiser la collaboration et la communication entre les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale
5.2.3	S'assurer que les agents soient formés à la détection de la violence conjugale au cours de l'année de leur entrée en fonction

ORIENTATION 6

POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL

ENJEU NATIONAL : Adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

Soucieuse d'assurer un service de qualité à sa clientèle et consciente de l'importance de s'ajuster aux changements du marché du travail, Emploi-Québec poursuivra l'adaptation de sa prestation de services afin d'assurer la performance et la qualité des services à la clientèle, en concordance avec la *Loi visant l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services aux citoyens et aux entreprises*. Cette loi a confié au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale la mission d'offrir à l'ensemble des citoyens et des entreprises un accès simplifié aux services gouvernementaux. C'est pour assumer cette nouvelle mission que l'union des forces entre Emploi-Québec et Services Québec a été mise de l'avant.

Le chantier en cours portant sur l'adaptation de la prestation de services aux besoins des clientèles s'articule autour de l'amélioration des processus et des outils technologiques et d'une nouvelle organisation du travail axée sur une prestation de services diversifiée. Emploi-Québec bénéficie, dans cette optique, de l'expertise de Services Québec, tout particulièrement en ce qui a trait au développement de différents modes de prestation de services. Les regroupements des bureaux de Services Québec avec les centres locaux d'emploi permettent d'offrir une prestation intégrée de services en faveur des citoyennes et citoyens ainsi que des entreprises. Ces nouveaux services répondent à la volonté gouvernementale de simplifier l'accès aux services gouvernementaux et de contribuer aux assises du guichet multiservice, tout en maintenant les emplois dans l'ensemble des régions du Québec. Ce réseau gouvernemental constitue d'ailleurs l'un des plus importants déployés sur le territoire québécois.

Emploi-Québec reconnaît l'importance déterminante de la contribution du personnel à l'efficacité et à la qualité de ses services, lesquels sont notamment tributaires de l'état de santé du personnel ainsi que du développement de ses compétences. Emploi-Québec poursuivra la démarche entreprise en matière d'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail conformément à l'*Énoncé de la politique-cadre en matière de santé des personnes au travail*. Ces actions sont nécessaires dans un contexte où les mouvements de personnel sont nombreux.

Emploi-Québec entend concrétiser sa sixième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent.

AXE D'INTERVENTION 6.1

LE DÉVELOPPEMENT ET LA MISE EN ŒUVRE DE MEILLEURES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

	STRATÉGIES
6.1.1	S'assurer de la continuité du plan d'action régional en santé et qualité de vie au travail (SQVT)
6.1.2	S'arrimer aux nouvelles orientations du plan d'action national en santé et qualité de vie au travail (SQVT)
6.1.3	Actualiser le plan d'action de la réflexion collective
6.1.4	S'assurer de la compréhension et de la mise en œuvre des résultats des comités de travail de la réflexion collective

AXE D'INTERVENTION 6.2

L'ADAPTATION DE LA PRESTATIN DE SERVICES AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE, DONT LA DIVERSIFICATION DES MODES DE PRESTATION

	STRATÉGIE
6.2.1	Assurer la gestion du changement en lien avec l'adaptation de la prestation de services

AXE D'INTERVENTION 6.3

LA CONTRIBUTION À L'OPTIMISATION DE L'ACTION GOUVERNEMENTALE EN MATIÈRE DE PRESTATION DE SERVICES

	STRATÉGIES
6.3.1	Examiner des partenariats régionaux possibles en lien avec la mission de Services Québec avec les ministères et organismes
6.3.2	Poursuivre la réalisation des projets de regroupement de Services Québec et des CLE
6.3.3	Effectuer le suivi des projets de regroupement de Services Québec et des CLE
6.3.4	Développer la connaissance de l'ensemble du personnel de l'offre de services des services publics d'emploi (SPE), des services de solidarité sociale (SSS) et de ceux de Services Québec
6.3.5	Optimiser la mise en œuvre de la politique interne de proximité

ORIENTATION 7

AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICES ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

ENJEU NATIONAL : Adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

La réussite d'Emploi-Québec est en grande partie attribuable à la contribution active des partenaires du marché du travail. La concertation avec les partenaires, notamment sur les politiques, les stratégies et les orientations des services publics d'emploi ainsi que sur l'adaptation de la prestation de services, constitue un facteur déterminant du fonctionnement optimal d'Emploi-Québec et, par conséquent, du marché du travail.

Certains groupes sont plus susceptibles de rencontrer des obstacles à leur intégration en emploi, notamment en raison d'un manque de compétences de base (lire, écrire et compter), de savoir-être et de savoir-faire. Les services rendus par Emploi-Québec reposent, en grande partie, sur la contribution des organismes communautaires œuvrant en employabilité ainsi que sur les établissements scolaires. La participation de ces partenaires est incontournable pour favoriser une intégration durable en emploi des groupes de la population défavorisés sur le plan de l'emploi. C'est d'ailleurs dans cet esprit que des partenaires du domaine de la santé seront interpellés en 2015-2016 afin de contribuer à l'amélioration de la persévérance des participants aux mesures et des services d'emploi.

Les changements survenus en 2014-2015 dans l'environnement organisationnel et partenarial d'Emploi-Québec nécessiteront, en 2015-2016, des ajustements aux approches de collaboration. D'une part, les travaux de révision du mode de financement des carrefours jeunesse-emploi (CJE) marqueront un changement au sein de la relation qu'entretiennent les directions régionales d'Emploi-Québec avec ces organismes. D'autre part, à la suite de l'abolition des directions régionales du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, de la transformation des agences régionales de santé et de services sociaux, ainsi que de l'abolition des conférences régionales des élus (CRÉ) et des centres locaux de développement (CLD), la structure de concertation entre les intervenants socio-économiques du milieu régional se trouvera transformée et des efforts d'adaptation à ce contexte en mutation seront nécessaires.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa septième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent.

AXE D'INTERVENTION 7.1

LE SOUTIEN DES PARTENAIRES À L'INTÉGRATION RÉUSSIE DES PERSONNES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

	STRATÉGIES
7.1.1	S'assurer de la connaissance du protocole de reconnaissance et de partenariat des ressources externes et d'Emploi-Québec par le personnel d'Emploi-Québec
7.1.2	Ajuster l'approche de collaboration en fonction du nouveau contexte partenarial régional et local
7.1.3	Optimiser le recours aux organismes œuvrant au développement de l'employabilité en s'assurant que leur offre de services s'ajuste à l'évolution du marché du travail et aux besoins de services qui en découlent
7.1.4	Miser sur la concertation avec les partenaires, sur les plans régional et local, afin d'assurer la cohérence de l'intervention

AXE D'INTERVENTION 7.2

LA COLLABORATION DES PARTENAIRES POUR L'APPUI À L'AMÉLIORATION DE LA PERSÉVÉRANCE DES PARTICIPANTS AUX MESURES ACTIVES

	STRATÉGIE
7.2.1	Développer des passerelles de référence et de collaboration avec les ressources du milieu en santé mentale et en toxicomanie

ORIENTATION 8

POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

ENJEU NATIONAL : Adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

Emploi-Québec dépasse ou atteint la plupart de ses cibles de résultats à des niveaux satisfaisants, notamment en matière de volume de participation à ses interventions, de personnes en emploi après la fin de l'intervention et de taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers. Les enquêtes postintervention indiquent que les résultats d'insertion mesurés à brève échéance, comme le reflètent les indicateurs de résultats, continuent à s'améliorer après 12 mois. De plus, ces enquêtes témoignent d'un haut taux de satisfaction des personnes aidées.

Malgré ces bons résultats, des améliorations sont souhaitables de manière à rendre les services et les façons de faire encore plus efficaces. À titre d'exemple, on observe des taux élevés d'abandon des participants pour certaines mesures, comme la formation générale de la Mesure de formation de la main-d'œuvre ainsi que la mesure Projet de préparation à l'emploi. Certaines clientèles sont plus concernées, comme c'est le cas des jeunes prestataires d'une aide financière de dernier recours. On s'interroge également sur l'aide répétée que reçoivent certaines entreprises, ainsi que sur l'effet de levier dans les cas où les entreprises auraient été en mesure de réaliser les activités sans l'aide des services publics d'emploi.

Les travaux qui seront menés en 2015-2016 et qui découlent du Plan d'action régional pour accroître la persévérance aux mesures d'emploi s'inscrivent dans une optique d'amélioration de la performance des interventions d'Emploi-Québec. Certains leviers stratégiques qu'il est opportun de renforcer sont également à considérer pour améliorer la performance organisationnelle. À ce titre, on retrouve l'information sur le marché du travail (IMT), qui doit être utilisée davantage dans les prises de décision des différents acteurs, et la poursuite des initiatives en matière d'arrimage entre les services aux entreprises et aux individus.

Emploi-Québec entend donc concrétiser sa huitième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent.

AXE D'INTERVENTION 8.1

L'INTÉGRATION OPTIMALE DE L'IMT DANS LES TÂCHES DES INTERVENANTS ET DANS LE PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION

	STRATÉGIES
8.1.1	Valoriser l'apport de l'IMT dans la qualité de l'intervention
8.1.2	Consolider la formation du personnel en IMT
8.1.3	Adapter et développer des produits d'IMT pour les personnes qui interviennent auprès des clientèles

AXE D'INTERVENTION 8.2

LA MISE EN PLACE DES PISTES D'ACTION NATIONALES ET RÉGIONALES IDENTIFIÉES DANS LE DOSSIER PORTANT SUR

	STRATÉGIES
8.2.1	Évaluer la possibilité d'offrir une entrevue d'accompagnement axée sur la persévérance avant de diriger certains clients vers une mesure d'emploi
8.2.2	S'assurer d'utiliser les différents outils et mesures pour valider le choix professionnel et les conditions d'exercice
8.2.3	Dépister les clients à risque d'abandon d'une mesure avant la mise en participation et les aider à déterminer des moyens pour contrer les obstacles
8.2.4	Favoriser la persévérance par un dépistage des candidats à risque en cours de participation et par un accompagnement plus ciblé
8.2.5	Mettre en place des mécanismes de communication entre les agents d'aide à l'emploi, les agents d'aide financière et le personnel du service aux entreprises pour faciliter la transmission d'information sur les clients et ainsi améliorer l'intervention (agir comme un)
8.2.6	Assurer la formation continue en matière de persévérance et le développement professionnel des agents d'aide à l'emploi de même que la formation pour les nouveaux agents

LA PERSÉVÉRANCE AUX MESURES ACTIVES

AXE D'INTERVENTION 8.3

	STRATÉGIE
8.3.1	Poursuivre les actions visant à mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec

L'AMÉLIORATION DE LA GESTION PAR RÉSULTATS

AXE D'INTERVENTION 8.4

	STRATÉGIES
8.4.1	Renforcer les liens entre les services aux individus et les services aux entreprises dans une perspective de placement de la clientèle ciblée, notamment auprès des personnes ayant terminé leur participation à une mesure active
8.4.2	Poursuivre les initiatives visant à favoriser les différents modes de rencontre entre les employeurs et les chercheuses et chercheurs d'emploi
8.4.3	Valoriser le potentiel des personnes sous-représentées sur le marché du travail ou faisant face à beaucoup d'obstacles à l'emploi auprès du personnel d'Emploi-Québec

L'ARRIMAGE ENTRE LES SERVICES AUX INDIVIDUS ET LES SERVICES AUX ENTREPRISES

AXE D'INTERVENTION 8.5

	STRATÉGIES
8.5.1	Favoriser le codéveloppement (partage des expériences à succès)
8.5.2	Favoriser les échanges entre les conseillers aux entreprises
8.5.3	Développer les compétences des conseillers aux entreprises en gestion des ressources humaines

L'ADAPTATION DES PRATIQUES D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE SERVICES AUX ENTREPRISES

3

La répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats

Le budget d'intervention pour l'année 2015-2016 est de 26 338 200 $. Il est composé de fonds provenant du gouvernement du Québec et de fonds fédéraux provenant du Compte d'assurance-emploi, selon l'*Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail*. L'**annexe 1** présente la répartition du budget d'intervention, notamment celle entre les centres locaux d'emploi (CLE) de la région. Cette dernière est déterminée à partir d'un modèle régional de répartition qui est adapté de celui utilisé par Emploi-Québec pour répartir les budgets d'intervention entre les régions du Québec.

Le modèle de répartition budgétaire d'Emploi-Québec est subdivisé en deux, soit un modèle de répartition pour les fonds du Compte d'assurance-emploi, qui sont utilisés pour les prestataires de l'assurance-emploi ainsi que pour les entreprises et les personnes en emploi, et pour les fonds du Québec, qui sont utilisés exclusivement pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours. Cela permet de mieux répartir chacun des fonds en fonction du bassin de clientèle potentielle de chaque territoire qui est le plus susceptible de recevoir des services du CLE. Ainsi, chaque CLE reçoit une proportion de chacun des fonds, qui varie d'un territoire à l'autre en tenant compte de la population du territoire d'abord, mais aussi de facteurs aggravants reliés à chacun des territoires de CLE, notamment le taux de chômage de la population, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide financière de dernier recours, le nombre de jeunes de 15 à 34 ans, le nombre de personnes de 45 ans et plus, et le nombre d'emplois nécessitant un diplôme d'études secondaires ou moins. Ces facteurs aggravants peuvent faire en sorte qu'un territoire de CLE reçoive un plus grand budget et une cible plus élevée que la proportion de sa population (ou l'inverse).

Le modèle conçu pour la répartition des cibles de résultats entre les CLE est basé, en bonne partie, sur celui de la répartition du budget d'intervention. Ainsi, la plupart des variables ou des critères de répartition qu'il utilise sont basés sur le modèle de répartition budgétaire d'Emploi-Québec. Par exemple, la variable de répartition qui sert à répartir la cible du nombre de participants de l'aide financière de dernier recours par territoire est basée sur la proportion que recevra un CLE en fonds du Québec. La répartition des cibles de résultats entre les CLE de la région se trouve à l'**annexe 2**.

ANNEXE 1

Répartition du budget d'intervention 2015-2016

BUDGET 2015-2016						
	TOTAL		Fonds du Québec	%	Fonds fédéraux	%
BUDGET TOTAL	26 338 200 $		4 772 000 $	18,12 %	21 566 200 $	81,88 %
		% du budget total				
Enveloppes spécifiques						
CIT (contrats d'intégration au travail)	2 000 000 $	7,6 %	936 000 $	46,8 %	1 064 000 $	53,2 %
Jeunes en action	496 100 $	1,9 %	391 919 $	79,0 %	104 181 $	21,0 %
CJE	1 284 214 $	4,9 %	- $	0 %	1 284 214 $	100,0 %
Contribution Forêt FDMT	437 600 $	1,7 %	- $	0 %	437 600 $	100,0 %
TOTAL PARTIEL	4 217 914 $	16,0 %	1 327 919 $	31,5%	2 889 995 $	68,5 %
BUDGET DES MESURES ACTIVES	22 120 287 $	84,0 %	3 444 081 $	15,6%	18 676 206 $	84,4 %
		% du budget des mesures actives				
Réserves et activités régionalisées						
Activités régionalisées	523 637 $	2,3 %	- $	0 %	523 637 $	100,0 %
Réserves entreprises d'insertion de portée locale	423 010 $	1,9 %	279 186,44 $	66,0 %	143 823 $	34,0 %
Réserve ressources externes de portée régionale	980 078 $	4,4 %	392 031 $	40,0 %	588 047 $	60,0 %
						100,0 %
TOTAL PARTIEL	1 926 725 $	8,7 %	671 217 $	34,8 %	1 255 507 $	65,2 %
BUDGET INITIAL À RÉPARTIR DANS LES CLE	20 193 562 $	91,3 %	2 772 863 $	13,7 %	17 420 698 $	86,3 %
		% du budget initial des CLE 2015-2016				
Budget initial des CLE selon le modèle de répartition						
CLE de Lac-Saint-Jean-Est	3 924 241 $	19,4 %	457 522 $	11,7 %	3 466 719 $	88,3 %
CLE de Chicoutimi	5 228 710 $	25,9 %	723 717 $	13,8 %	4 504 993 $	86,2 %
CLE de Jonquière	4 572 794 $	22,6 %	829 086 $	18,1 %	3 743 708 $	81,9 %
CLE de Maria-Chapdelaine	2 188 945 $	10,8 %	227 374 $	10,4 %	1 961 571 $	89,6 %
CLE de Roberval	2 592 672 $	12,8 %	310 560 $	12,0 %	2 282 111 $	88,0 %
CLE de La Baie	1 686 199 $	8,4 %	224 601 $	13,3 %	1 461 597 $	86,7 %
TOTAL PARTIEL	20 193 562 $	100 %	2 772 863 $	13,7 %	17 420 698 $	86,3 %

ANNEXE 2

Répartition des cibles de résultats 2015-2016

INDICATEURS DE RÉSULTATS	LAC-SAINT-JEAN-EST		CHICOUTIMI		JONQUIÈRE		MARIA-CHAPDELAINE		ROBERVAL		LA BAIE		SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN	
	2015-2016	2014-2015	2015-2016	2014-2015	2015-2016	2014-2015	2015-2016	2014-2015	2015-2016	2014-2015	2015-2016	2014-2015	2015-2016	2014-2015
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	**2 450**	2 319	**3 195**	2 930	**3 061**	2 788	**1 280**	1 266	**1 563**	1 531	**1 049**	972	**12 598**	11 806
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires de l'assurance-emploi	**1 411**	1 325	**1 761**	1 594	**1 602**	1 446	**744**	734	**888**	863	**586**	539	**7 000**	6 507
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'assistance sociale	**620**	544	**977**	848	**1 119**	948	**309**	275	**420**	383	**303**	262	**3 749**	3 259
Nombre de nouvelles ententes de qualification	**58**	62	**76**	83	**63**	68	**34**	37	**36**	39	**24**	26	**290**	315
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**1 220**	1 163	**1 591**	1 469	**1 525**	1 398	**638**	635	**776**	768	**523**	488	**6 275**	5 920
Nombre de prestataires de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**484**	474	**604**	571	**549**	518	**255**	263	**304**	309	**201**	193	**2 399**	2 329
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**291**	249	**459**	388	**526**	434	**145**	126	**197**	176	**142**	120	**1 760**	1 492
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	**70**	66	**106**	97	**59**	55	**51**	48	**55**	52	**31**	28	**370**	344
Sorties totales	**ND**	419	**ND**	614	**ND**	679	**ND**	202	**ND**	273	**ND**	314	**2 800**	2 500
Proportion des demandes d'aide financière traitées dans un délai de 5 jours ouvrables	**85 %**	80 %	**85 %**	80 %	**85 %**	80 %	**85 %**	80 %	**85 %**	80 %	**85 %**	80 %	**85 %**	80 %
Taux d'exactitude monétaire	**97**	97	**97**	97	**97**	97	**97**	97	**97**	97	**97**	97	**97**	97

ANNEXE 3

Liste des membres du CRPMT

EMPLOI-QUÉBEC SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN
CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Milieu communautaire et de l'enseignement
BOUCHARD, Georges Président Syndicat démocratique des employés de garage du Saguenay–Lac-Saint-Jean Jonquière	**DUCHESNE, Tony, vice-président** Directeur des ressources humaines LAR Machinerie Métabetchouan	**BELLEY, Thérèse, vice-présidente** Directrice Accès-Travail-Femmes Jonquière
COTTENOIR, Engelbert, président Président CSN Saguenay–Lac-Saint-Jean Chicoutimi	**NÉRON, André** Président-directeur général Autobus Néron Roberval	**GAGNÉ, Liz S.** Présidente Commission scolaire des Rives-du-Saguenay Chicoutimi
CREVIER, Jean-Marc Représentant régional FTQ Jonquière	**LEFEBVRE, Roger** Directeur du service des ressources humaines Produits forestiers Résolu Dolbeau-Mistassini	**LAPIERRE, France** Représentante syndicale Syndicat de l'enseignement de Louis-Hémon Saint-Félicien
MOREL, Pierre Secrétaire général CSN Saguenay–Lac-Saint-Jean Chicoutimi	**POULIN, Vanessa** Directrice des ressources humaines REMAC Innovateurs industriels Jonquière	**LEFEBVRE, Louis** Directeur Cégep de Saint-Félicien Saint-Félicien
		TREMBLAY, Gérald Directeur général Groupe Coderr Alma

M^me^ Lison Rhéaume, directrice régionale d'Emploi-Québec, est membre d'office du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

SONT AUSSI MEMBRES DU **CRPMT** MAIS SANS DROIT DE VOTE :

M^me^ Gladys Harvey, directrice régionale, ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations

M. Daniel Tremblay, directeur régional, ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire

M. Michel-André Roy, directeur régional, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

M^me^ Marlène Dumais, conseillère en développement, Conférence régionale des élus, agit à titre de personne-ressource.

ANNEXE 4

Groupes clients des ressources externes régionales

Après un début d'année 2014 au ralenti où le nombre d'emplois était à la baisse et le nombre de chômeurs à la hausse, le marché du travail régional s'est ressaisi au cours des mois suivants. L'année 2014 s'est terminée sous le signe de la croissance, l'emploi et la population active ont augmenté, et le nombre de chômeurs est demeuré stable.

Par ailleurs, le vieillissement de la population touche de façon profonde le marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean; les entreprises devront recruter pour remplacer les nombreux départs à la retraite de baby-boomers. Bien que les femmes soient de plus de plus actives sur le marché du travail et que la région devrait accueillir de plus en plus d'immigrants, ce ne sera pas suffisant pour répondre aux emplois laissés vacants en raison de ce changement démographique.

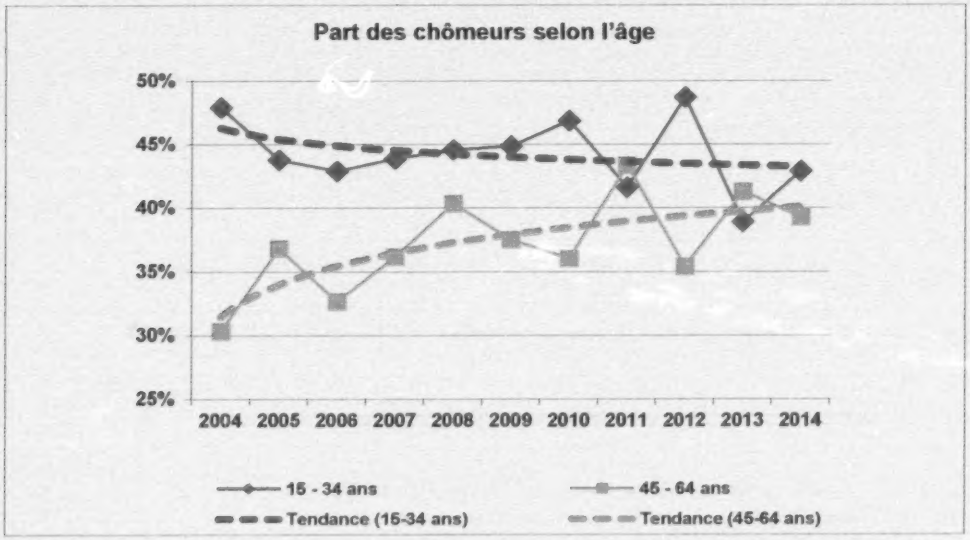
Le marché du travail devra compter sur l'intégration en emploi de personnes faisant partie de groupes généralement plus éloignés du marché du travail. Pour ce faire, les ressources externes d'Emploi-Québec jouent un rôle primordial puisqu'elles offrent des services afin de soutenir l'intégration en emploi de personnes faisant partie de ces groupes :

- les jeunes (18-34 ans);
- les femmes;
- les 45 ans et plus;
- les personnes handicapées;
- les personnes judiciarisées;
- les personnes immigrantes.

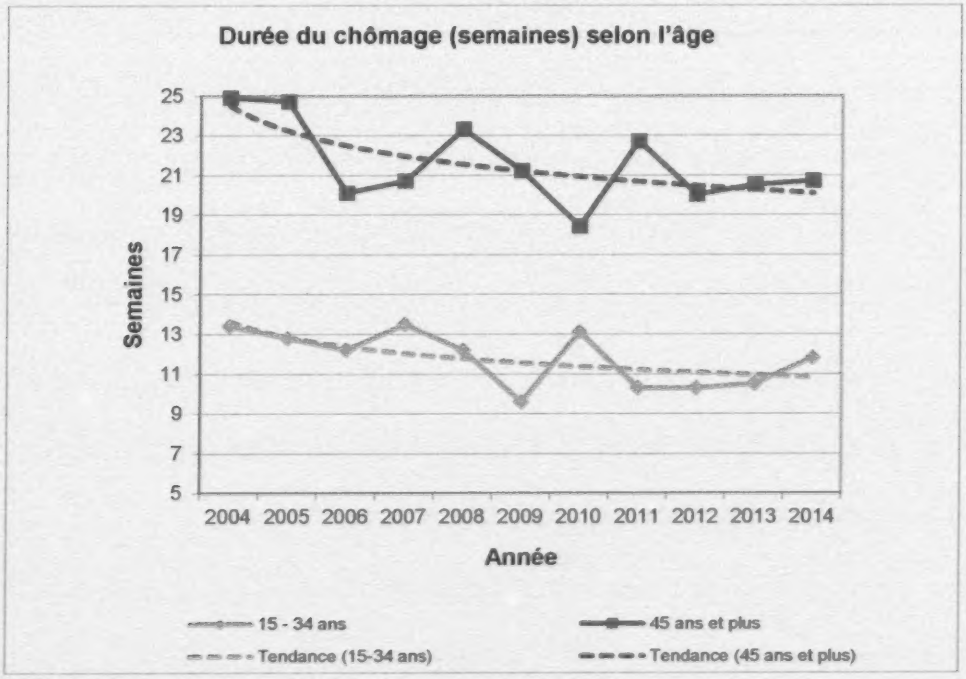
Au sein de ces groupes, certaines personnes sont prêtes à intégrer un emploi, tandis que d'autres doivent surmonter des obstacles afin d'y parvenir. Ces obstacles sont nombreux et peuvent différer d'un groupe à l'autre, et même au sein d'un même groupe. Le manque d'expérience, la formation déficiente, les difficultés au chapitre du savoir-être et les préjugés sont des facteurs qui diminuent les chances d'insertion en emploi de ces personnes. Le suivi et l'accompagnement de ces personnes sont des éléments qui influencent positivement leurs chances d'intégrer durablement le marché du travail.

Quelques constatations

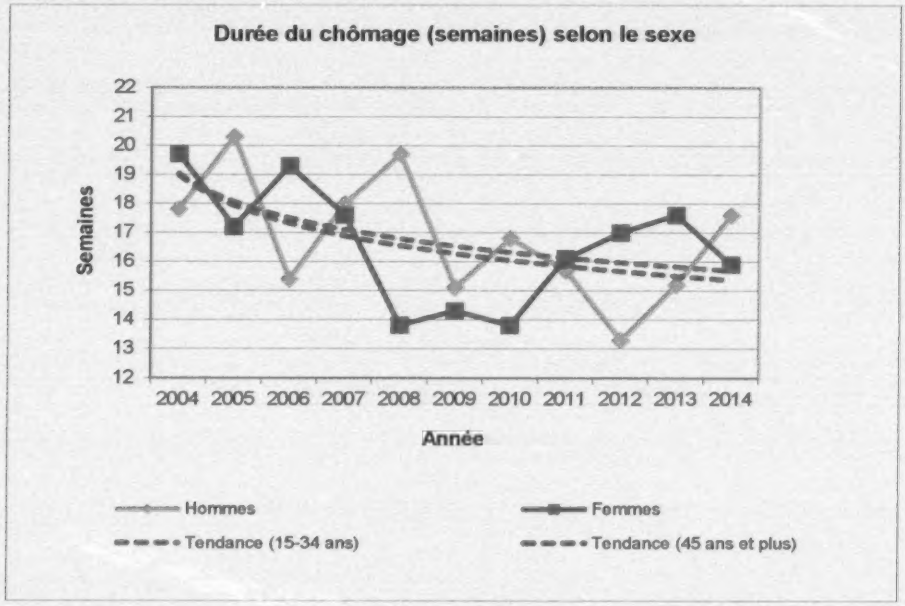
La composition du bassin de chômeurs reflète les effets du vieillissement de la population. Malgré des fluctuations qui diffèrent d'une année à l'autre, la tendance à long terme est claire : la part des chômeurs de 45 ans et plus est en croissance, tandis que celle des jeunes (15-34 ans) régresse.



1. Bien que la durée du chômage (c'est-à-dire de la recherche active d'emploi) ait légèrement augmenté chez les deux groupes d'âge au cours des deux dernières années, la tendance à long terme est à la baisse.



2. La tendance à long terme pour la durée moyenne du chômage est à la baisse autant chez les femmes que chez les hommes. Cependant, on note une augmentation de la durée du chômage chez les hommes au cours des deux dernières années. Pour les femmes, la durée du chômage est en diminution en 2014, après avoir augmenté lors des trois années précédentes.



3. Pour la première fois en huit ans, le nombre de prestataires de l'aide sociale (c'est-à-dire aptes au travail) a augmenté dans la région en 2014. Cependant, il a fortement diminué depuis 2007, avec une baisse de 19 %. Le groupe des 35-44 ans est celui qui compte la plus importante diminution, soit 25 %, suivi de près par les moins de 35 ans, dont le nombre a diminué de 23 %. Le groupe des 45 ans et plus a également reculé, mais à un rythme nettement moins rapide, soit 14 %.

NOMBRE DE PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE ENTRE 2007 ET 2014 SELON L'ÂGE

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Écart 2007-2014
Moins de 35 ans	2 896	2 623	2 495	2 376	2 256	2 127	2 109	2 243	-23 %
35-44 ans	1 635	1 447	1 384	1 295	1 203	1 136	1 160	1 220	-25 %
45 ans et plus	3 765	3 714	3 625	3 541	3 401	3 319	3 263	3 253	-14 %
TOTAL	8 296	7 784	7 505	7 212	6 861	6 582	6 531	6 716	-19 %

4. Depuis 2007, le nombre de familles monoparentales et celui des couples avec enfant sont en diminution notable chez les prestataires de l'aide sociale et de la solidarité sociale. En contrepartie, on constate une augmentation du nombre de personnes seules et des couples sans enfant. Ces deux groupes devraient généralement avoir plus de facilité à intégrer le marché du travail.

COMPOSITION FAMILIALE EN % DES PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS, SLSJ

Composition familiale	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013	2014
Personnes seules	77,0	77,9	79,2	81,0	82,0	82,9	82,9	83,3
Familles monoparentales	11,7	11,3	10,7	5,5	5,3	5,1	5,1	5,0
Couples sans enfant	6,8	6,6	6,3	10,2	9,7	9,2	9,2	9,0
Couples avec enfant	4,3	4,0	3,7	3,1	2,9	2,7	2,7	2,6
Conjoint d'étudiant	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5. On constate que la part des prestataires de moins d'un an était en régression de 2007 à 2011. Entre 2012 et 2014, leur part a augmenté pour dépasser les niveaux de 2007. La conjoncture économique difficile des dernières années explique cette situation; la hausse de la part des prestataires de moins d'un s'explique par l'arrivée de nouveaux demandeurs, et non par la diminution des prestataires de longue durée.

PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE PENDANT MOINS D'UN AN
PART EN % À L'INTÉRIEUR DES DIFFÉRENTS GROUPES D'ÂGE, SLSJ

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
TOTAL	23,1 %	21,3 %	22,4 %	21,8 %	21,9 %	22,3 %	24,0 %	26,0 %
Moins de 35 ans	36,7 %	35,1 %	37,0 %	35,4 %	36,0 %	37,0 %	38,9 %	40,8 %
35-44 ans	23,1 %	19,9 %	22,7 %	21,5 %	24,3 %	24,5 %	25,4 %	28,4 %
45 ans et plus	12,3 %	11,8 %	12,1 %	10,4 %	11,5 %	12,0 %	13,7 %	15,0 %

6. L'immigration au Québec est un phénomène qui touche principalement les régions de Montréal et de la Capitale-Nationale. Ainsi, en 2011, on comptait environ 2 200 personnes immigrantes sur 274 000 personnes dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. En 2011, la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean comptait pour 3,5 % de la population de l'ensemble du Québec et pour 0,2 % seulement des immigrants au Québec, soit un poids relatif 17 fois inférieur. Pour la période 2006-2011, environ 500 personnes avaient immigré au Saguenay–Lac-Saint-Jean. La région arrivait au 10e rang des régions de destination des personnes immigrantes, la région de Montréal se classant évidemment première.

Plusieurs éléments constituent un frein à la venue en plus grand nombre d'immigrants au Saguenay–Lac-Saint-Jean. La méconnaissance de la langue française, la quasi-absence de communautés immigrantes et les préjugés encore présents envers ces personnes comptent parmi ces facteurs. Toutefois, le difficile contexte du marché de l'emploi de ces dernières années explique également la faible venue d'immigrants dans la région. Si l'amélioration du marché du travail remarquée à la fin de 2014 se poursuit, elle pourrait inciter des immigrants à s'établir dans la région.

7. On ne possède pas d'estimation relativement précise du nombre de personnes en détention, en liberté provisoire ou ayant un casier judiciaire dans la région. On n'a pas non plus d'estimation du nombre de personnes judiciarisées actuellement à la recherche d'un emploi dans la région.

Plusieurs facteurs entravent considérablement les chances d'insertion durable en emploi des personnes judiciarisées. Ces personnes sont victimes de préjugés sociaux, manquent de stabilité et de motivation, et ont une faible estime de soi. Elles sont parfois analphabètes ou ont une formation déficiente, connaissent mal le marché du travail, ont peu ou pas d'expérience et ne connaissent pas les techniques de recherche d'emploi. Ces personnes ont des besoins criants en matière de connaissance du marché du travail, de techniques de recherche d'emploi, de développement des compétences et d'acquisition d'expérience de travail.

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2015-2016

Emploi Québec